

dal 1930 al 1956

- **Codice Penale (artt. 437-451-589-590)**
  - **Codice Civile (art. 2087)**
  - **Costituzione della Repubblica (artt. 32-35-41)**
  - **DPR 547/55 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro": 406 articoli contenenti le nozioni tecnologiche essenziali per prevenire i rischi e le indicazioni su cosa deve essere fatto per la sicurezza dei lavoratori )**
  - **DPR 164/56 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni" : è una derivazione e specificazione del D.P.R. 547/55 per i cantieri e l'edilizia in generale dove l'incidenza infortunistica è maggiore)**
- DPR 303/56 ("Norme generali per l'igiene del lavoro" : segue le tracce del D.P.R. 547/55 con lo scopo di limitare le malattie professionali e i danni da scarsa igiene sul lavoro o da utilizzo di sostanze pericolose )**

**IL DATORE DI LAVORO DIVENTA UN VERO E PROPRIO  
"DEBITORE DI SICUREZZA" NEI CONFRONTI DEI SUOI  
DIPENDENTI**

# Burocrazia e sicurezza:

**1955**

Approccio  
command e control

**1994**

D.Lvo 626/1994



**1996**

Approccio  
organizzativo  
e gestionale

D.Lvo 81/2008



**2008**

- **Sistema prescrittivo. settoriale, poco orientato alla prevenzione e molto alla protezione**
- **Eccessiva frammentazione legislativa**
- **Rispetto formale alla conformità**

**Sistema orientato agli aspetti gestionali e organizzativi e alla prevenzione**

**Nuovi istituti relazionali e definizione di ruoli e responsabilità di nuovi soggetti. Rispetto sostanziale delle misure di prevenzione**

# Burocrazia e sicurezza

## Legge n. 300/1970 Statuto dei Lavoratori

il diritto dei lavoratori di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute

## Burocrazia e sicurezza:

### Legge n. 833/1978: Riforma Sanitaria

trasferisce la maggior parte dei compiti di vigilanza e di controllo dall'Ispettorato del Lavoro alle strutture periferiche delle ULSS (Servizi Territoriali di Prevenzione)

Circolari Ministeriali sulle lavorazioni con ammine aromatiche

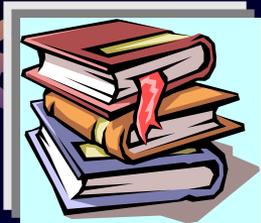
DPR 962/82 sulle lavorazioni con cloruro vinile monomero

DPR 175/78 sui rischi industriali rilevanti (Direttiva Seveso)

# Statuto dei diritti dei lavoratori

**Art. 9 (Tutela della salute e dell'integrità fisica):**

*”I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”.*



# la costituzione italiana

*Art.1 L'Italia è una Repubblica democratica FONDATA SUL LAVORO;*

*Art.32 La Repubblica TUTELA LA SALUTE come  
fondamentale diritto dell'individuo ;*

*Art.35 La Repubblica TUTELA IL LAVORO in tutte le sue forme;*

*Art.41 L'iniziativa economica privata è libera.*

*Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo  
da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana;*

*Art.27 La responsabilità penale è PERSONALE;*

*Art. 112 Il Pubblico Ministero HA L'OBBLIGO di esercitare  
l'azione penale*

# art.2087 C.C.

**“L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.”**

**IMPRENDITORE PRIMO E UNICO DESTINATARIO**  
**DELL’ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA**



# il codice civile

## *Art. 1176 (diligenza nell'adempimento)*

*Nell'adempire l'obbligazione IL DEBITORE deve usare la diligenza del BUON PADRE DI FAMIGLIA .*

*Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di una attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.*



# il codice civile

**Art.2050 (responsabilità per l'esercizio di attività pericolose)**

**Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di una attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento se non prova di avere adottato tutte le misure idonee a evitare il danno.**



# il codice civile

**Art. 2104 ( Diligenza del prestatore di lavoro)**

**Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.**

**Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende**



# il codice penale

## *Art. 43 ( Reato doloso e Reato colposo)*

*Il delitto è doloso o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione.*

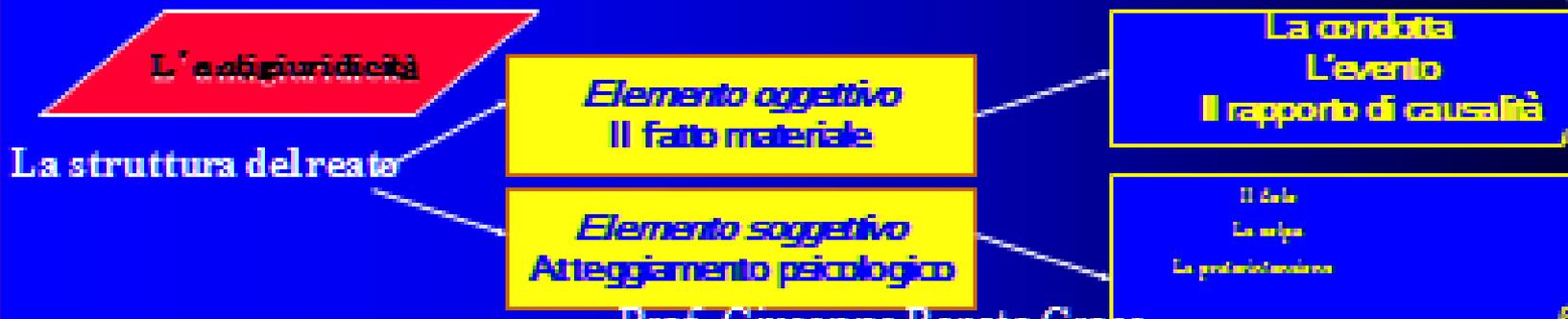
*E' colposo o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline*

# il reato: la struttura

*Il reato è ogni fatto umano al quale l'ordinamento giuridico ricollega una sanzione penale che viene inflitta dall'autorità giudiziaria a seguito di un procedimento giurisdizionale, in quanto viene aggredito un bene giuridico tutelato dalla Costituzione.*

*I reati si distinguono in DELITTI e CONTRAVVENZIONI (art.39 C.P.)*

- **Delitti:** sono quei reati per i quali è prevista la pena: l'ergastolo, la reclusione, la multa, le sanzioni previste dal D.Lvo 274/2000 per i reati di competenza del Giudice di Pace;
- **Contravvenzioni:** sono quei reati per i quali è prevista la pena: l'arresto, l'ammenda, sanzioni previste dal D.Lvo 274/2000 per i reati di competenza del Giudice di Pace





# I' elemento soggettivo

● IL DOLO  
● LA COLPA



**VOLONTA' COLPEVOLE**

## IL DOLO ( art.42 C.P.)

STRUTTURA  
FORME

**Elemento rappresentativo:**

- \* conoscenza degli elementi naturalistici e normativi connessi con l'azione
- \* previsione dell' evento
- \* consapevolezza dell'assenza di cause di giustificazione

**Elemento volitivo:**

- volontà diretta a realizzare il fatto

**Dolo generico:** è sufficiente realizzare la fattispecie;  
**Dolo specifico:** l'agente deve agire per un fine;  
**Dolo di danno:** volontà di ledere il bene protetto;  
**Dolo di pericolo:** si minaccia soltanto il bene protetto;  
**Dolo d'impeto:** la decisione è improvvisa ed è eseguita  
**Dolo di proposito:** trascorre del tempo tra ideazione e esecuzione; (*la premeditazione* invece è un'aggravante)  
**Dolo intenzionale/diretto e Dolo eventuale/indiretto**

## LA COLPA o IL RIMPROVERO ( 43 C.P.)

### La struttura

- ❑ Mancanza di volontà del fatto
- ❑ Inosservanza delle regole di condotta preventiva  
(*scritte* : leggi, regolamenti, ordini e discipline  
*non scritte* : diligenza, prudenza, perizia )
- ❑ Attribuibilità dell'inosservanza all'agente

### I tipi di colpa

- **Impropria:** l'evento è voluto ma è reato colposo ( casi:
  - **eccesso colposo in cause di giustificazione;**
  - **erronea supposizione di cause di giustificazione;**
  - **errore determinato da colpa )**
- **Colpa Generica:** violazione di regole di diligenza;
- **Colpa Specifica:** violazione di norma specifiche;
- **Colpa InCosciente:** l'agente non si rende conto;
- **Colpa Cosciente:** l'agente si rende conto ma corre il rischio

- **La responsabilità oggettiva:** si risponde sul semplice rapporto di causalità ( aberratio ictus e delicti; concorso nel reato proprio;
- **La preterintenzione:** l'evento è più grave di quello voluto dall'agente.



## LA COLPA PREVENZIONALE

**L'INERZIA COLPEVOLE RISPETTO A UN DOVERE DI ATTIVAZIONE IMPOSTO DALLA LEGGE:**

**SI E' RESPONSABILI DI UNA SITUAZIONE PERICOLOSA PER CUI SI PREVEDE SI VERIFICHIL'EVENTO DANNOSO E NON SI INTERVIENE PER EVITARLO**

**SI E' RESPONSABILI ANCHE SE NON SI E' A CONOSCENZA DI UN EVENTO DANNOSO CHE SI DOVEVA E POTEVA PREVEDERE E NON SI E' INTERVENUTI**

# LA COLPA PER PREVISIONE

La **COLPA PREVENZIONALE** consiste nel non avere assolto al **DOVERE** di **CONOSCIBILITA'** imposto dal legislatore in riferimento a situazioni di pericolo da cui è derivato l'evento dannoso.

*Il legislatore impone ai debitori della sicurezza in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro due doveri che debbono coesistere*

## DOVERE DI ADEMPIMENTO

Non restare inerti dinanzi agli obblighi di Attivazione previsti dalle norme Antinfortunistiche e d'igiene sul lavoro

- 1) in presenza di condotta omissiva si risponde per l'evento che si **POTEVA** o **DOVEVA PREVEDERE**;
- 2) in presenza di condotta omissiva se la situazione che ha causato l'evento non era conoscibile si risponde se non ci si è attivati per conoscerla.

## DOVERI DI PREVENZIONE

- **ATTIVARSI** sempre per prevedere ciò che si **DEVE** prevedere
- **ATTIVARSI** sempre per prevedere ciò che **SAREBBE POSSIBILE** o **PROBABILE PREVEDERE**



**Le norme di sicurezza hanno la caratteristica di essere sanzionate penalmente, col risultato che la sola violazione di una norma di sicurezza costituisce reato.**

**Pertanto non si commette reato solo quando si verifica l'infortunio: si commette reato quando non viene osservata la norma di sicurezza;**

**se poi, in conseguenza della violazione antinfortunistica, si verifica anche un infortunio, i reati commessi diventano due:**

- una contravvenzione** *(esempio: dovevi dare dettagliate informazioni al lavoratore o dovevi verificare che il preposto sorvegliasse e vigilasse e non lo hai fatto );*
- un delitto** *(in conseguenza di ciò un lavoratore ha subito un infortunio).*

# **La nuova organizzazione della sicurezza**

## *Filosofia della prevenzione*

Con la istituzione della Comunità Europea nasce la necessità di mutare la concezione " burocratica" della Sicurezza

Le varie DIRETTIVE emesse dalla Comunità vengono recepite nella nostra legislazione attraverso diversi Decreti Legislativi.

Il più significativo è costituito dal D.Lvo 626/96 che introduce un Sistema organizzato di sicurezza in visione di « **prevenzione** »

GAIOBALE – PROGRAMMATO – INFORMATO - PARTECIPATO

# Non è vero che la SICUREZZA COSTA!!

LA SICUREZZA è PROFITTO

La sicurezza deve essere promossa a valore d'impresa L'OBBLIGO  
LEGISLATIVO DEVE ESSERE ASSIMILATO NELLA POLITICA

AZIENDALE DOVE:

i piani ed i programmi per la sicurezza influenzano la  
pianificazione strategica dell'azienda e soprattutto l'informazione e  
la formazione, la consultazione e la partecipazione, da obblighi di  
legge, diventano cultura e metodo aziendale

**D.Lgs. 19 giugno 1994 n. 626**

**ATTUAZIONE DI 11 DIRETTIVE  
RIGUARDANTI IL  
MIGLIORAMENTO DELLA  
SICUREZZA E DELLA SALUTE  
DEI LAVORATORI DURANTE IL  
LAVORO**

# D.Lgs. 19 giugno 1994 n. 626

## Principi generali di PREVENZIONE

- ❑ *Eliminazione del rischio*
- ❑ *Riduzione del rischio alla fonte*
- ❑ *Prevenzione integrata (misure tecniche, produttive e organizzative)*
- ❑ *Sostituzione del pericoloso con il meno o il non pericoloso*
- ❑ *Rispetto dei principi ergonomici*
- ❑ *Priorità delle misure di protezione collettiva*
- ❑ *Limitazione al minimo del numero degli esposti*
- ❑ *Uso limitato di agenti chimici, fisici e biologici*
- ❑ *Controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi, ecc.*

# **Il Decreto Legislativo n. 81/2008**

**Il D.Lgs. n. 81/2008 contiene le norme per la tutela della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, e tutti coloro che possono essere equiparati ai lavoratori, esempio gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i volontari**

- E' la normativa fondamentale italiana in tema di valutazione e prevenzione da tutti i rischi sul lavoro;**
- Prescrive misure di tutela in tutte le aziende, grandi e piccole, pubbliche e private;**
- Ricomprensive tutte le normative precedenti sulla salute, l'igiene e la sicurezza sul lavoro, assorbendo e abrogando anche i DPR degli anni 1955/56 e il D.Lgs. 626/94;**
- Contiene obblighi e diritti, prescrizioni e sanzioni;**
- Non contiene alcune normative particolari, per le quali vigono altri decreti, ad esempio gli obblighi di valutazione dei rischi per la lavoratrici in gravidanza, maternità e puerperio (D.Lgs. 151/2001), le norme per la prevenzione degli incidenti rilevanti (D.Lgs.334/99,M "Seveso") e le norme sulla sicurezza antincendio e sulla gestione delle emergenze (D.M.10/3/98);**

**Tab. 1.1 - Definizioni dell'art. 2 comma 1 del TU**

**Lettera Termine Definizione**

a) **Lavoratore** Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

b) **Datore di lavoro**

generalità

## **Il D. Lgs. 81/2008: il punto di arrivo!!**

Il decreto 81 impone l'obbligo al soggetto che ha la titolarità del potere di spesa, cioè al **DATORE DI LAVORO** di progettare e realizzare il proprio sistema di sicurezza aziendale, effettuando la **VALUTAZIONE DEI RISCHI**



# **FILOSOFIA DEL DECRETO**

## ❖ **Anni '50 (primi DPR sulla sicurezza):**

### **Filosofia della protezione:**

Eliminazione o riduzione delle condizioni pericolose

## ❖ **Anni '90 (direttive europee e decreto 626/94)**

### **Filosofia della prevenzione:**

Riconoscimento preventivo dei rischi e predisposizione delle misure per agire sulle azioni pericolose

## ❖ **Anno 2008 (Testo Unico)**

### **Filosofia della programmazione e organizzazione della sicurezza, per conferire effettività ed efficacia all'azione di prevenzione:**

Predisposizione dei sistemi di controllo dell'efficacia e dell'efficienza delle misure adottate

•Ripartizione intersoggettiva dell'obbligo di sicurezza e salute fra i ruoli della linea gerarchico-funzionale

# ***ALCUNE DEFINIZIONI SIGNIFICATIVE***

*(art. 2 comma 1 del TU 81/2008 smi)*

a) **LAVORATORE** : **persona** che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al D.Lvo n. 468/1997, e successive modificazioni;

## ***DEFINIZIONI ( segue)***

*(art. 2 comma 1 del TU 81/2008 smi)*

b) **DATORE DI LAVORO**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) **ADDESTRAMENTO**: Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

## ***DEFINIZIONI ( segue)***

*(art. 2 comma 1 del TU 81/2008 smi)*

### **d) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE :**

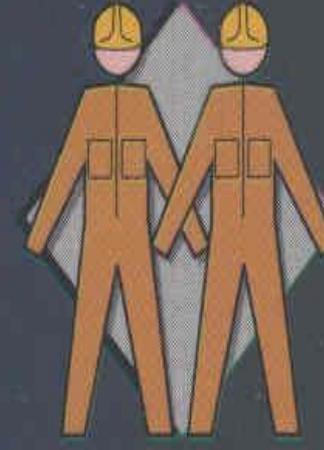
Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

**E) RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE:** Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Il D.Lgs. 81/2008 è una normativa complessa e articolata con le seguenti caratteristiche:

- **Sistema Organizzato** :la salute e sicurezza sono elementi fondamentali nei processi organizzativi delle attività aziendali;
- **Partecipato** : tutte i vari soggetti devono partecipare attivamente al miglioramento continuo della sicurezza;
- **Informato** : l'informazione e formazione dei lavoratori è l'aspetto più importante. Ogni scelta organizzativa, ogni cambiamento deve essere messo a conoscenza delle varie figure;
- **Programmato**: le misure d'intervento, per il miglioramento continuo della sicurezza, devono essere realizzate secondo un programma preciso, condiviso con i vari soggetti.

# I nuovi Soggetti responsabili



***Datore  
di  
lavoro***

***Responsabile del  
servizio prevenzione e  
protezione***

***Medico  
competente***

***Rappresentante  
dei lavoratori***

***Lavoratori***

# *Organizzazione della sicurezza*

**RAPPRESENTANTE  
DEI LAVORATORI  
PER LA  
SICUREZZA**

**MEDICO  
COMPETENTE**

**RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO**

**DIRIGENTE**

**Datore di lavoro**

**PREPOSTO**

**LAVORATORI  
incaricati del  
PRONTO  
SOCCORSO**

**LAVORATORI  
incaricati della  
PREVENZIONE**

**LAVORATORI  
incaricati per  
L'EMERGENZA**

Prof. ING. Giuseppe Croce

# STRUTTURA DINAMICA DELLA PREVENZIONE



# Il datore di lavoro

(art. 2, c. 1 lett. b)

è “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, c. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale; esso è individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conta dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo.”

***Definizione di unità produttiva:*** "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi e dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale" (art. 2, comma 1, lett. f)

## Art. 17: obblighi non delegabili

1. Designazione del RSPP
2. Valutazione dei rischi
3. Elaborazione (ed approvazione) del DVR e DUVRI

## Art. 18: obblighi del datore di lavoro e del dirigente

**Nomine e designazioni:**

- Medico Competente
- Addetti alle Emergenze

**Riunione periodica**

**Scelta e manutenzione delle attrezzature e DPI**

**Informazioni a SPP e MC**

DVR  
DUVRI

**consegna a  
RLS**

# DATORE DI LAVORO

## PUBBLICO

**Dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non con qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il DL coincide con l'organo di vertice medesimo.**

## PRIVATO

- 1. Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore**
- 2. Soggetto che ha la responsabilità dell'impresa o unità produttiva (*stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e Tecnico funzionale*) in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.**

# *il datore di lavoro pubblico*

*( art. 2 primo comma lett. b) D.Lvo 81/2008 )*

**Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 , comma 2, del D.Lvo.165/01 per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni, tenendo conto dell'ubicazione, dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo**

## IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ

L'articolo 299 del D.lgs. 81/08 stabilisce che: *"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) (datore di lavoro), d) (Dirigente), ed e) (Preposto), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti"*.

Dunque, almeno in teoria, si possono individuare il datore di lavoro di fatto, il dirigente di fatto, il preposto di fatto.

Per il principio di effettività, incarichi scritti e deleghe sono irrilevanti qualora non corrispondano all'organizzazione sostanziale presente in azienda.

La dipendenza gerarchica dal datore di lavoro del preposto, ma anche del dirigente, impone loro l'obbligo di riferire le eventuali iniziative intraprese ai fini della prevenzione dei rischi lavorativi, nonché gli esiti dell'attività di sorveglianza e controllo svolta.

E' opportuno, quindi, che i Dirigenti scolastici definiscano chiaramente per ogni incarico, le attribuzioni e le competenze richieste al soggetto incaricato.

la Corte di Cassazione ( sentenza n°14507/2011) ha ribadito, come già affermato da precedente giurisprudenza, che è configurabile, ai sensi dell'art. 2087 c.c., la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio subito da un dipendente anche a fronte di una condotta imprudente di quest'ultimo "**se tale condotta è stata determinata, o quanto meno agevolata, da un assetto organizzativo del lavoro non rispettoso delle norme antinfortunistiche, assetto conosciuto o colpevolmente ignorato dal datore di lavoro, che nulla abbia fatto per modificarlo al fine di eliminare ogni fonte di possibile pericolo**". L'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute del lavoratore in quanto bene primario e indisponibile sussiste, quindi, anche in relazione alle condotte volontarie e di segno contrario del dipendente e, precisa la Suprema Corte, il risarcimento del danno subito dal lavoratore per l'infortunio, dipendente dalla mancata predisposizione delle misure necessarie e a tutelare l'integrità fisica dei dipendenti, va ricompreso nell'ampia accezione di credito di lavoro essendo tale danno di origine contrattuale e strettamente connesso con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

- (Cass. Pen., sez. IV, 1/7/93 ) ***i dirigenti sono coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicurezza, controllare le modalità del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e competenze, sulla regolarità dell'antifortunistica delle lavorazioni.***
- (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98 ) ***Chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e da esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo***

Si evince, quindi, che per identificare la figura del **dirigente** debbono ricorrere le seguenti condizioni:

1. Deve essere l'alter ego del Datore di Lavoro
2. Deve avere autonomia decisionale
3. Deve avere ampi margini di discrezionalità
4. Deve avere la possibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro

**Corte di Cassazione Sentenza 9.3.2007 : *L'individuazione dei destinatari delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro va effettuata, non attraverso la qualificazione astratta dei rapporti tra i diversi soggetti, bensì essenzialmente in concreto, tenendo conto delle mansioni e delle attività in concreto svolte da ciascun soggetto, anche di propria iniziativa.* "**

**Corte di Cassazione, IV Sez. pen. - Sentenza 8 febbraio 2008, n. 6277 :  
*"i collaboratori del datore di lavoro sono, al pari di quest'ultimo, da considerare, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti o preposti e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, destinatari iure proprio dell'osservanza dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega ad hoc".***

(Cassazione Penale Sezione IV n°41951/2006

*“ La norma antinfortunistica mira a salvaguardare l’incolumità del lavoratore non soltanto dai rischi derivanti da accidenti o fatalità ma anche da quelli che possono scaturire da sue stesse avventatezze, negligenze e disattenzioni, purchè normalmente connesse all’attività lavorativa, cioè abnormi e non esorbitanti dal procedimento di lavoro”*

# Il datore di lavoro

(art. 2, c. 1 lett. b)

## ***Chiarissimo il monito della Cassazione !!!!***

Le norme di sicurezza predisposte per evitare pericoli alla integrità fisica del lavoratore debbono essere fatte rispettare **anche contro la volontà del lavoratore stesso**, pertanto il datore di lavoro che non espliciti la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme medesime è ritenuto sempre responsabile. Il Datore di lavoro deve pretendere l'applicazione delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori, usando tutta l'autorità di cui è investito e adottando anche provvedimenti sanzionatori a carico dei lavoratori avventati

Evidentemente non costituisce causa di esclusione della responsabilità del datore di lavoro rispetto all'infortunio occorso al lavoratore la circostanza che quest'ultimo abbia contravvenuto alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, Soltanto una condotta caratterizzata da abnormità, ed eccezionalità esime da ogni responsabilità il datore di lavoro, il dirigente e il preposto

# **DIRIGENTI**

**persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.**

# **PREPOSTI**

**persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.**

# Il Dirigente

( art. 2 c. 1 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i. )

Il datore di lavoro è la figura centrale e quindi necessaria nell'azienda mentre il dirigente o il preposto sono figure eventuali in quanto legate alle dimensioni della azienda: infatti, ordinariamente, sono presenti solo in aziende di dimensioni medie o grandi. Fino all'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008 non era rinvenibile nella normativa antinfortunistica una definizione della figura di dirigente L'art. 2 D.Lgs. 626/94 definiva, infatti soltanto le figure del datore di lavoro e del lavoratore.

L'art. 2 c. 1 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008 definisce, quindi, il dirigente: *“persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”*

# Il Dirigente

( art. 2 c. 1 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i. )

**Dovere di organizzazione** significa che i dirigenti, devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell'impresa e stabilite dalle norme, devono controllare le modalità del processo di lavorazione ed attuare nuove misure, **anche se non previste dalla normativa**, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione soprattutto a quelle particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste e non prevedibili dal legislatore e dalle quali possono derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio.

I dirigenti devono altresì avvalendosi delle conoscenze tecniche e dei poteri connessi l'incarico, vigilare, per quanto possibile, sulla regolarità antinfortunistica delle lavorazioni, dare istruzioni — anche di normale prudenza — affinché tali lavorazioni possano svolgersi nel migliore dei modi; In ogni caso, quando non sia possibile assistere direttamente a tutti i lavori, devono organizzare la produzione con una ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti ( ***preposti*** ) in misura tale da impedire la violazione della normativa.”

- (Cass. Pen., sez. IV, 1/7/93 ) ***i dirigenti sono coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicurezza, controllare le modalità del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e competenze, sulla regolarità dell'antifortunistica delle lavorazioni.***
- (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98 ) ***Chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e da esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo***

Si evince, quindi, che per identificare la figura del **dirigente** debbono ricorrere le seguenti condizioni:

1. Deve essere l'alter ego del Datore di Lavoro
2. Deve avere autonomia decisionale
3. Deve avere ampi margini di discrezionalità
4. Deve avere la possibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro

**« LA VESTE DI DIRIGENTE NON RICHIEDE NECESSARIAMENTE POTERI DI SPESA. QUESTI, INDIPENDENTEMENTE DALLA DELEGA E PER ATTRIBUZIONE “ IURE PROPRIO “ e “ OPE LEGIS” E’ GARANTE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO NELL’AMBITO DELLA SFERA DI RESPONSABILITA’ GESTIONALE»**

**Illuminante è l’insegnamento che discende da questa sentenza della Corte di Cassazione in merito alla figura ed alle responsabilità del “dirigente” ex D. Lgs. 9/4/2008 n. 81.**

**Il Dirigente secondo la Cassazione, è garante della sicurezza sul lavoro per attribuzione ope legis e nell’ambito della sfera di responsabilità gestionale, indipendentemente dalla delega e dall’eventuale potere di spesa che gli può attribuire il Datore di lavoro.**

# Il preposto

(art. 2 del D.Lgs. 81/08):

***Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.***

## **Obblighi**

( art. 19 T.U. 81/2008 e smi )

1. Sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei lavoratori, dei loro obblighi, delle disposizioni aziendali e dell'uso di DPI e, in caso di inosservanza, informare i diretti superiori
2. Verificare affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a rischi gravi e specifici
3. Richiedere l'osservanza delle misure di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, abbandonino il posto di lavoro pericoloso
4. Astenersi, salvo eccezioni motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività in una situazione in cui persiste un pericolo grave
5. Segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi e delle attrezzature e di DPI e ogni altra condizione di pericolo
6. Frequentare appositi corsi di formazione

# Il preposto

Giova ricordare che per individuare la figura di **preposto** non è necessario alcun atto formale di nomina da parte del dirigente scolastico, essendo tale figura individuabile già sulla base dei compiti concretamente svolti dal soggetto individuato, così come recita l'art. 299 del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Il preposto, infatti, è uno dei soggetti garanti dell'assolvimento dell'obbligazione di sicurezza, iure proprio, e pertanto non è necessario alcun atto formale di nomina da parte del Dirigente Scolastico. La condizione necessaria è quella che svolga un compito operativo effettivo (coordinamento, comando, controllo di altri soggetti).

A maggior ragione per essere "preposti" non è necessaria alcuna "delega" come definita dal D.Lgs. 81/2008, art. 16.

Per essere preposti quindi debbono ricorrere due condizioni:

- ***esercitare di fatto un potere di comando verso altri soggetti***
- ***essere riconosciuto dagli altri ad essere comandati.***

# Il servizio di prevenzione e protezione

( Art.2, lett.1) D.Lgs. 81/2008 )

**INSIEME DI PERSONE ( identificati come ADDETTI al Servizio ), SISTEMI E MEZZI ESTERNI  
O INTERNI ALL'AZIENDA, FINALIZZATI  
ALL'ATTIVITA' DI PREVENZIONE E PROTEZIONE  
DAI RISCHI PROFESSIONALI NELL'AZIENDA  
OVVERO UNITA' PRODUTTIVA**

# Il servizio di prevenzione e protezione

## PROVVEDE

a)

**ALL'ACCERTAMENTO  
DEI FATTORI DI  
RISCHIO**

b)

**ALLA VALUTAZIONE  
DEI RISCHI**

c)

**ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PER LA  
SICUREZZA E LA SALUBRITA' NEI LUOGHI DI  
LAVORO**

*Nel rispetto della normativa vigente, sulla base della  
specifico conoscenza dell'organizzazione aziendale*

**Produrre analisi e statistiche infortuni**

**Organizzare e controllare la gestione della sicurezza**

**Gestire la Sorveglianza sanitaria**

**Gestire i programmi di informazione e di formazione**

**Gestire il servizio emergenze**

**Progettare i posti di lavoro**

***ALTRI COMPITI DEL S.P.P.***

**Gestire i mezzi di sicurezza e i D.P.I.**

**Gestire le procedure di sicurezza**

**Gestire la qualità e l'ambiente**

**Monitorare i processi lavorativi per l'attuazione della sicurezza**

**Gestire i piani di sicurezza ed emergenza**

# Il medico competente

- a) Collabora con il datore di lavoro e con il SPP sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- b) Effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art.41;
- c) Esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art.41
- d) Istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;
- e) Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f) Informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

- g) Comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art.35, ai RLS, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;
- h) Congiuntamente con il RSPP, visita gli ambienti di lavoro almeno 1 volta l'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza; (la frequenza può essere ridotta a una volta l'anno D.M. 16/01/97 in caso di aziende fino a 200 addetti, o quando, sempre fino a 200 addetti, esiste una valutazione congiunta del DDL, del RSPP, del M.C., e del RLS con dichiarazione custodita in azienda;
- i) Fatti salvi i controlli sanitari di cui alla lettera b), effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
- l) Collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;
- m) Collabora all'attività di formazione e informazione;

# *Le funzione del RLS*

Il rappresentante dei lavoratori ha diritto di accesso ai luoghi ove si svolgono le attività lavorative. Inoltre gli sono attribuiti un fascio di ulteriori diritti:

a) Di consultazione in ordine alla:

- Individuazione e valutazione dei rischi;
- Programmazione, realizzazione e verifica degli interventi di prevenzione
- Designazione degli addetti alla sicurezza, antincendio, evacuazione e pronto soccorso
- Organizzazione della formazione alla sicurezza

- b) di informazione: sulla documentazione aziendale afferente la sicurezza e sugli atti degli organi di vigilanza;
- c) di formazione alla sicurezza;
- d) di individuazione ed attuazione di misure di prevenzione;
- e) Di osservazione, in occasione di visite ispettive e verifiche obbligatorie;
- f) Di proposta, in merito all'attività di prevenzione;
- g) Di partecipazione alla riunione periodica annuale di prevenzione e protezione dai rischi;
- h) Di ricorso all'autorità di vigilanza, qualora ritenga insufficienti o inadeguate le misure di sicurezza apprestate.
- i) Può avere su richiesta copia del documento di valutazione dei Rischi e del Registro infortuni

Inoltre il rappresentante deve disporre del tempo necessario senza perdita di retribuzione, dei mezzi necessari e non deve subire pregiudizio alcuno.

# IL LAVORATORE

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

# OBBLIGHI DEI LAVORATORI

## GENERALI

Conformemente alla formazione,  
all'istruzione ed ai mezzi ricevuti,  
ciascun lavoratore

**DEVE**

prendersi cure della propria salute  
e sicurezza e di quella delle altre  
persone presenti nel luogo di lavoro  
su cui possono ricadere gli effetti  
delle sue azioni ed omissioni

## SPECIFICI

Nell'uso delle attrezzature



ciascun lavoratore

**DEVE**

- sottoporsi ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro
- usare le attrezzature di lavoro conformemente all'informazione,

**L'inosservanza degli obblighi è punita**  
**Con l'arresto o l'ammenda**

# OBBLIGHI SPECIFICI DEI LAVORATORI/STUDENTI

Ciascun lavoratore/studente deve :

- Prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti in aula e in laboratorio, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.
- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal personale scolastico ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- Utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i prodotti e le attrezzature di lavoro.
- Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi loro a disposizione.
- Segnalare immediatamente al Personale Scolastico le deficienze dei mezzi e dispositivi nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui si viene a conoscenza.
- Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.
- Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri studenti o lavoratori.
- Rispettare i divieti e gli avvertimenti evidenziati dalla segnaletica esposta.
- Mantenere il posto di lavoro sempre in ordine e pulito, in quanto il disordine e l'ingombro possono provocare cadute e in ogni caso, ostacoli al movimento.
- Non utilizzare cuffie durante l'utilizzo di macchinari.
- Mantenere in ordine il pavimento dei luoghi di lavoro e di passaggio, segnalare eventuali liquidi che possono renderlo scivoloso.
- Non occupare percorsi d'emergenza con materiali e oggetti.
- Non chiudere o impedire la libera apertura delle porte d'emergenza.
- Non imbrattare o rendere poco visibili i cartelli di segnalazione dei percorsi di fuga.

# ART. 20

(obblighi dei lavoratori)

## I lavoratori devono in particolare:

- a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

# Art. 36

## (Informazione ai lavoratori GENERICA)

- 1) Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
- a. sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
  - b. sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
  - c. sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza, PS e antincendio;
  - d. sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

## (Informazione ai lavoratori SPECIFICA)

- 2) Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
- a. sui rischi specifici cui e' esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
  - b. sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
  - c. sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

# FORMAZIONE

**LE ATTREZZATURE DEVONO  
SODDISFARE LE DISPOSIZIONI  
LEGISLATIVE**

**L'INFORMAZIONE  
deve risultare  
COMPRENSIBILE ai  
lavoratori**

**IL DATORE DI LAVORO PROVVEDE CHE I  
LAVORATORI DISPONGANO DI OGNI INFORMAZIONE  
E ISTRUZIONE NECESSARIA ALL'USO DELLA  
MACCHINA RELATIVAMENTE:**

**ALLE CONDIZIONI  
DI IMPIEGO**

**ALLE SITUAZIONI  
ANOMALE PREVEDIBILI**

**SULLA BASE DELL'ESPERIENZA ACQUISITA  
DURANTE LA SUA UTILIZZAZIONE**

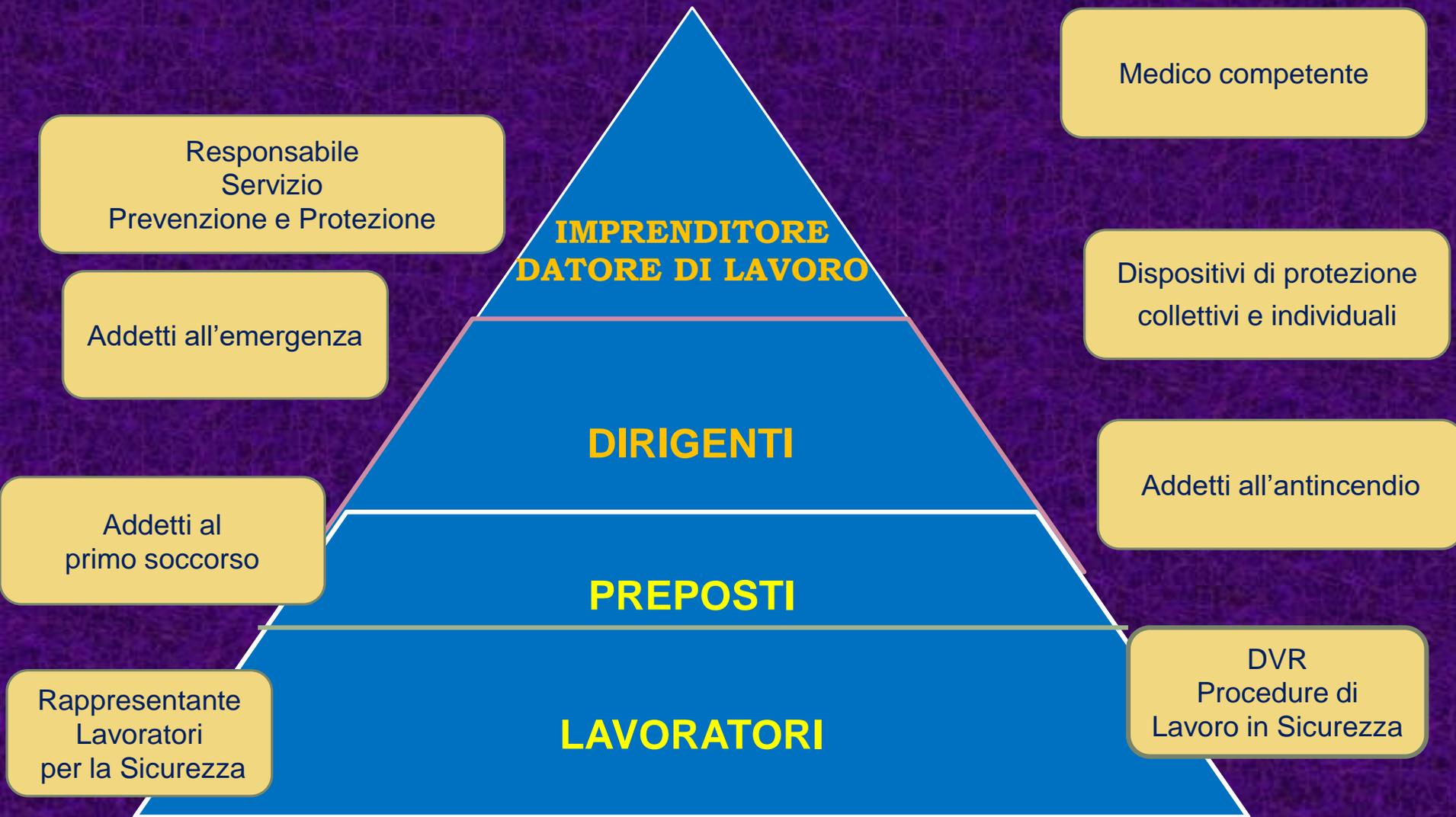
# FORMAZIONE

IL DATORE SI ASSICURA CHE:

I LAVORATORI  
RICEVANO UNA  
FORMAZIONE  
ADEGUATA  
ALL'USO DELLE  
ATTREZZATURE

PER LE ATTREZZATURE  
CHE RICHIEDONO  
CONOSCENZE E  
RESPONSABILITA'  
I LAVORATORI RICEVANO  
UN ADDESTRAMENTO  
ADEGUATO PER UN USO  
CORRETTO E SPECIFICO

# la piramide della sicurezza in azienda



# I RISCHI

# I FATTORI DI RISCHIO

I rischi lavorativi presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in:

- *Rischi per la sicurezza*
- *Rischi per la salute ed igienico-sanitari*
- *Rischi trasversali od organizzativi*

Per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, la valutazione dei rischi può portare ai seguenti risultati:

- *assenza di rischio di esposizione;*
- *presenza di esposizione controllata entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa; dalla normativa;*
- *presenza di un rischio di esposizione.*

Nel primo caso non sussistono problemi connessi con lo svolgimento delle lavorazioni.

Nel secondo caso la situazione deve essere mantenuta sotto controllo periodico.

Nel terzo caso si dovranno attuare i necessari interventi di prevenzione e protezione secondo la scala di priorità prevista dall'art. 4 del decreto legislativo n. 626/94.

I Rischi vengono analizzati attraverso la valutazione dei Fattori di rischio applicabili alle singole aree di suddivisione dell'unità produttiva

## **RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

**AREE DI TRANSITO**

**SPAZI DI LAVORO**

**SCALE**

**MACCHINE**

**ATTREZZI MANUALI**

**MANIPOLAZIONE MANUALE DI OGGETTI**

**IMMAGAZZINAMENTO DI OGGETTI**

**IMPIANTI ELETTRICI**

**APPARECCHI A PRESSIONE**

**RETI E APPARECCHI DISTRIBUZIONE A GAS**

**APPARECCHI DI SOLLEVAMENTO**

**MEZZI DI TRASPORTO**

**RISCHI DI INCENDIO ED ESPLOSIONE**

**RISCHI CHIMICI**

# **ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**  
**COMPITI, FUNZIONI E RESPONSABILITA'**  
**ANALISI, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**  
**FORMAZIONE**  
**INFORMAZIONE**  
**PARTECIPAZIONE**  
**NORME E PROCEDIMENTI DEL LAVORO**  
**MANUTENZIONE**  
**DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI**  
**EMERGENZA, PRONTO SOCCORSO**  
**SORVEGLIANZA SANITARIA**

# I RISCHI DI NATURA INFORTUNISTICA

- 1. Carenze strutturali dell'ambiente di lavoro*
- 2. Carenze di sicurezza su macchine e apparecchiature*
- 3. Manipolazione di sostanze pericolose*
- 4. Carenza di sicurezza elettrica*
- 5. Incendio e/o esplosione*

# CARENZE STRUTTURALI DELL'AMBIENTE DI LAVORO

relativamente a :

- *Altezza dell'ambiente*
- *Superficie dell'ambiente*
- *Volume dell'ambiente*
- *Illuminazione (normale e in emergenza)*
- *Pavimenti (lisci o sconnessi)*
- *Pareti (semplici o attrezzate: scaffalatura, apparecchiatura)*
- *Solai (tenuta)*
- *Soppalchi (destinazione, praticabilità, tenuta, portata)*
- *Botole (visibili e con chiusura a sicurezza)*
- *Uscite (in numero sufficiente in funzione del personale)*
- *Porte (in numero sufficiente in funzione del personale)*
- *Locali sotterranei (dimensioni, ricambi d'aria)*

# CARENZE DI SICUREZZA SU MACCHINE E APPARECCHIATURE

- *Protezione degli organi di avviamento*
- *Protezione degli organi di trasmissione*
- *Protezione degli organi di lavoro*
- *Protezione degli organi di comando*
- *Macchine con marchio Ce (riferimento direttiva macchine 89/392 Cee emendata)*
- *Macchine prive di marchio Ce (riferimento al dpr 547/55)*
- *Protezione nell'uso di apparecchi di sollevamento*
- *Protezione nell'uso di ascensori e montacarichi*
- *Protezione nell'uso di apparecchi a pressione (bombole e circuiti)*
- *Protezione nell'accesso a vasche, serbatoi, piscine e simili*

# SOSTANZE PERICOLOSE

- *Sostanze infiammabili*
- *Sostanze corrosive*
- *Sostanze comburenti*
- *Sostanze esplosive*

# SICUREZZA ELETTRICA

- *Idoneità del progetto*
- *Idoneità d'uso*
- *Impianti a sicurezza intrinseca in atmosfere a rischio di incendio e/o esplosione*
- *Impianti speciali a caratteristiche di ridondanza*

## INCENDIO O/E ESPLOSIONE

- *Presenza di materiali infiammabili d'uso*
- *Presenza di armadi di conservazione (caratteristiche strutturali e di aerazione)*
- *Presenza di depositi di materiali infiammabili (caratteristiche strutturali di ventilazione e di ricambi d'aria)*
- *Carenza di sistemi antincendio*
- *Carenza di segnaletica di sicurezza*

# RISCHI PER LA SALUTE E IGIENICO-SANITARI

## 1. AGENTI CHIMICI

Si tratta di sostanze tra loro anche molto diverse, misurabili quantitativamente con appropriate tecniche e strumentazioni. L'impiego di sostanze chimiche, tossiche o nocive comporta rischi in relazione a:

- ingestione;
- contatto cutaneo;
- inalazione per presenza di inquinanti aerodispersi sotto forma di: polveri; fumi; nebbie; gas; vapori.

# AGENTI FISICI

## RUMORE

Presenza di apparecchiatura rumorosa durante il ciclo operativo e di funzionamento con propagazione dell'energia sonora nell'ambiente di lavoro.

Ultrasuoni

## VIBRAZIONI

Presenza di apparecchiatura e strumenti vibranti, con propagazione delle vibrazioni a trasmissione diretta o indiretta.

## RADIAZIONI NON IONIZZANTI

Presenza di apparecchiature che impiegano radiofrequenze, microonde, radiazioni infrarosse ecc.

- sorgenti di radio frequenze
- sorgenti di microonde
- radiazioni infrarosse
- radiazioni ultraviolette
- luce laser

## MICROCLIMA

Carenze nella climatizzazione dell'ambiente per quanto attiene alla:

- temperatura
- umidità relativa
- ventilazione
- calore radiante
- condizionamento

## ILLUMINAZIONE

Carenze nei livelli di illuminamento ambientale e dei posti di lavoro (in relazione alla tipologia della lavorazione fine, finissima ecc.).

Non osservanza delle indicazioni tecniche previste in presenza di videoterminali.

## FATTORI BIOMECCANICI

I carichi da movimentare manualmente, posizioni da assumere per prolungati periodi di tempo, movimenti ripetitivi, ecc., sono fattori di tipo tra loro diverso, accomunati dal meccanismo con cui possono determinare patologie e cioè quello di sottoporre determinati segmenti del corpo (principalmente nelle componenti articolari e muscolotendinee) a sollecitazioni superiori a quelle tollerabili.

# I RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI

## 1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:

- processi di lavoro usuranti: per es. lavori in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno;
- pianificazione degli aspetti attinenti alla sicurezza e la salute: programmi di controllo e monitoraggio;
- manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza;
- procedure adeguate per far fronte agli incidenti e a situazioni di emergenza;
- movimentazione manuale dei carichi;
- lavoro ai Vdt (es. data entry).

## 2. FATTORI PSICOLOGICI:

- intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro;
- carenze di contributo al processo decisionale e situazioni di conflittualità;
- complessità delle mansioni e carenza di controllo;
- reattività anomala a condizioni di emergenza.

### **3. FATTORI ERGONOMICI:**

- sistemi di sicurezza e affidabilità delle informazioni;
- conoscenze e capacità del personale;
- norme di comportamento;
- soddisfacente comunicazione e istruzioni corrette in condizioni variabili;

### **4. CONDIZIONI DI LAVORO DIFFICILI:**

- lavoro con animali;
- lavoro in atmosfere a pressione superiore o inferiore al normale;
- condizioni climatiche esasperate;
- lavoro in acqua: in superficie (es. piattaforme) e in immersione;
- conseguenze di variazioni ragionevolmente prevedibili dalle procedure di lavoro in condizioni di sicurezza;
- ergonomia delle attrezzature di protezione personale e del posto di lavoro;
- carenza di motivazione alle esigenze di sicurezza

# I RISCHI PSISOCIALI

stress

burnout

mobbing

# **DEFINIZIONE DI SALUTE**

**La salute è definita nella Costituzione dell' Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) come**

**"stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia"**

**recepito all'art.2, comma 1 lett.o del D.Lgs 81/2008**

# STRESS

**E' una risposta fisiologica e psicologica di adattamento a richieste nuove (interne ed esterne) ad opera di una serie di molteplici agenti denominati "stressor".**

**La loro natura può essere fisica (temperatura), biologica (sonno, stanchezza) e psicosociale (stimolazioni emozionali o prestazionali).**

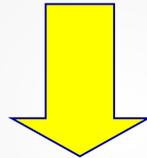




# STRESS

**DISTRESS** → effetti negativi

**EUSTRESS** → effetti positivi



**Con *eustress* si intende lo stress benefico che è compatibile con le proprie possibilità di affrontarlo e può incentivare la crescita personale. Il *distress* è propriamente lo stress nocivo**

# STRESS

Indicatori psicologici: stato d'allarme, disturbi del sonno, ansia e irritabilità, senso di stanchezza, depressione, aumento del consumo di alcool, droghe e farmaci.



Indicatori organici: palpitazioni, disturbi muscolo-scheletrici, disturbi gastrointestinali, disturbi respiratori, abbondanti sudorazioni, frequente bisogno di urinare, inappetenza o iperfagia.



# Le Cause dello Stress Lavoro Correlato

❖ **CONDIZIONI DI RISCHIO LEGATE AL**  
**CONTESTO**

❖ **CONDIZIONI DI RISCHIO LEGATE AL**  
**CONTENUTO**

# CONDIZIONI LEGATE AL CONTESTO

## 1) FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Scarsa comunicazione, livelli bassi di appoggio per la risoluzione dei problemi, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.

2) RUOLO NELL' AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE Ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.

3) EVOLUZIONE DELLA CARRIERA Incertezza o fase di stasi per la carriera, sovra-promozioni, retrocessioni, insicurezza lavorativa.

## 4) AUTONOMIA DECISIONALE / CONTROLLO

Bassa partecipazione al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro.

## 5) RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale.

## 6) INTERFACCIA CASA - LAVORO

Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di conciliazione famiglia-lavoro

# CONDIZIONI LEGATE AL CONTENUTO

- 1) **AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO**  
Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.
- 2) **PIANIFICAZIONE DEI COMPITI** Carenza di varietà, ripetitività, lavoro frammentato o inutile, scarsa possibilità di apprendere.
- 3) **CARICO/RITMI DI LAVORO/ORARIO DI LAVORO**  
Sovraccarico o sottocarico, rapidità e urgenza con cui il lavoro deve essere terminato, superamento dell'orario ordinario, lavoro prolungato.
- 4) **PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO**  
Lavoro a turni, programmazione rigida del lavoro, orari imprevedibili, lunghi o che alterano i ritmi sociali

# IL DISAGIO DA LAVORO

Burnout



Mobbing



# BURNOUT

Il burnout è una risposta estrema ad un ambiente lavorativo molto esigente, soprattutto in termini emotivi, per cui l'individuo subisce un esaurimento e sperimenta un'incapacità a continuare a lavorare.

Possiamo definire il burnout come **una reazione di esaurimento emotivo a carichi di lavoro eccessivi**

# CAUSE DEL BURNOUT

- Sovraccarico di lavoro
- Difficile comunicazione
- Gratificazione insufficiente
- Mancanza di supporto sociale
- Problemi emotivi non risolti
- Eccessiva idealizzazione della professione

# SINTOMI DEL BURNOUT



Sintomo di sfondo è l'alterazione dell'umore: **l'esaurimento emotivo, che include sentimenti di depressione, incapacità, disperazione e sensazione di sentirsi in trappola,** fattori che nei casi estremi possono dar luogo a pensieri di suicidio o a malattia mentale.

# CONSEGUENZE DEL BURNOUT

- Deterioramento dell'impegno nei confronti del lavoro
- Deterioramento delle emozioni associate originariamente al lavoro
- Problema di adattamento tra persona e lavoro a causa delle eccessive richieste di esso.

# IL MOBBING

“Il Mobbing sul posto di lavoro consiste in un **comportamento ripetuto, irragionevole, rivolto** contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un **rischio per la salute e sicurezza**, ovvero un rischio alla salute mentale e fisica del lavoratore”

*(Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro)*

# IL MOBBING

**“ Il mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso d'informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psico-fisiche di un tale comportamento risultano inevitabili per il mobbizzato”**

# IL MOBING

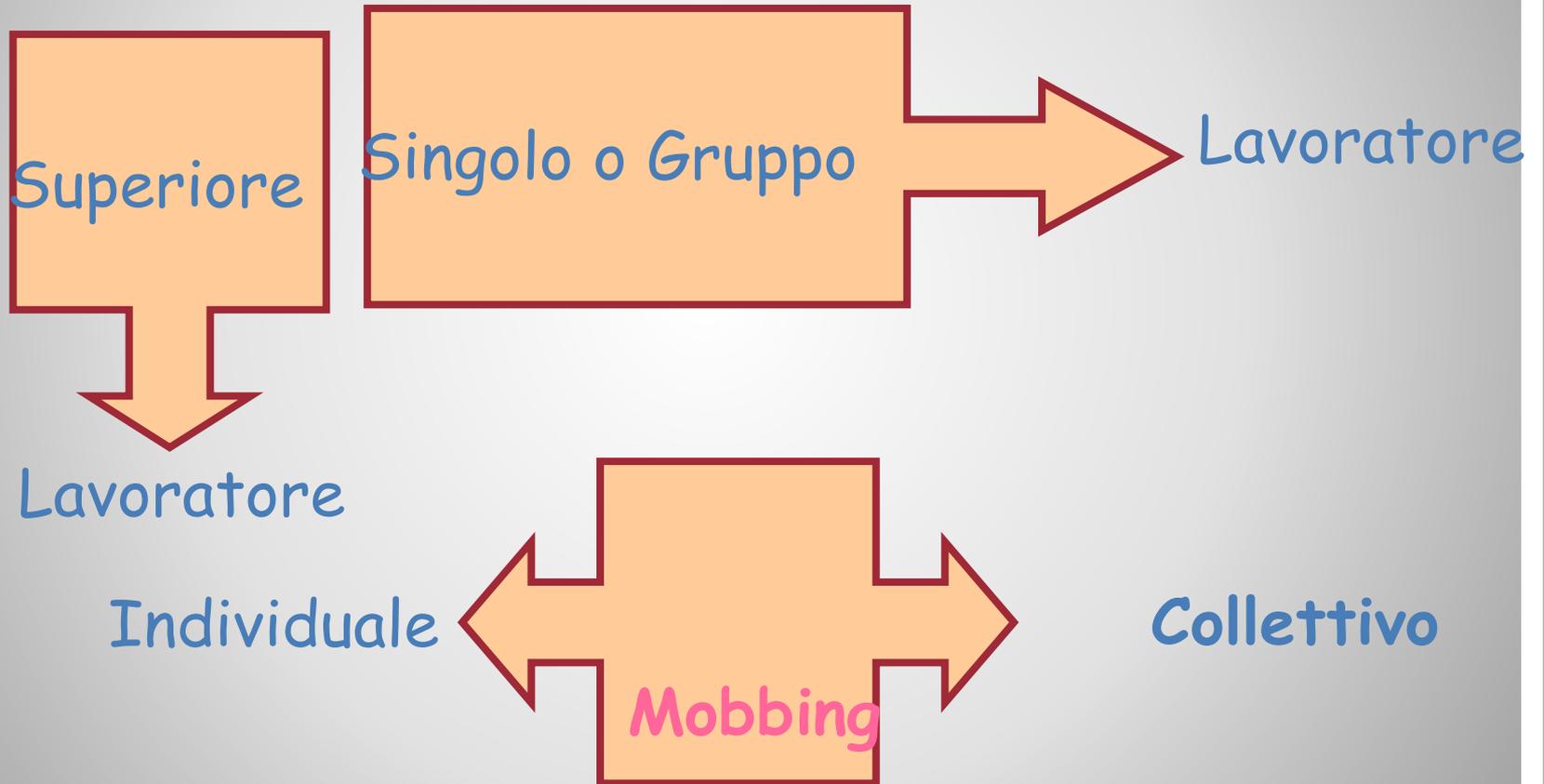
Gli attacchi mobbizzanti si esprimono in genere nelle seguenti aree:

- Attacchi alla possibilità di comunicare;
- Attacchi alle relazioni sociali;
- Attacchi alla propria immagine sociale;
- Attacchi alla qualità della situazione professionale e privata;
- Attacchi alla salute.

# MOBBING: tipologie

Mobbing verticale

Mobbing orizzontale



## Altre Tipologie comuni di Mobbing

### Mobbing strategico (Bossing)

Azione programmata dalle strategie di management aziendale, finalizzate all'estromissione del lavoratore. Nasce in seguito a: esuberi, ristrutturazioni o fusioni, riorganizzazione aziendale.

### Doppio Mobbing

L'energia distruttiva con cui la vittima è caricata e che trova in famiglia la possibilità di scaricarsi, può giungere ad un livello tale da comportare la saturazione delle riserve familiari. Il mobbizzato perde la valvola di sfogo rappresentata dalla famiglia e quindi è praticamente accerchiato.

# MOBBING

## Le azioni dell'organizzazione verso il mobbizzato

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa.
- Svuotamento delle mansioni.
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata.
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro.
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati.
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti.
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie.
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale.
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.



